

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

### **3981 Acuerdo de Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena sobre inclusión de una nueva fase en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cartagena.**

En sesión ordinaria de fecha veintidós de mayo de dos mil diecinueve, la Junta de Gobierno Local se ha adoptado el siguiente Acuerdo:

#### **I - INTRODUCCIÓN.-**

La Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.ª, n.º 459/2018, de 20 de marzo, estima el Recurso de casación n.º 2747/2015, interpuesto por el Gobierno de Canarias, y en concreto, en su fundamento Cuarto dice, " *Los premios de jubilación previstos por el Acuerdo de 26 de abril de 2011 son remuneraciones...Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que se inspiran las medidas asistenciales, esto es, determinantes de una situación de desigualdad, sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos sino común a toda la función pública, una gratificación. Suponen, pues, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera los preceptos invocados por el Gobierno de Canarias: los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases de régimen local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, y 1.2 del Real Decreto 861/1986.*"

Por otra parte, la sentencia del Tribunal Supremo de 20 diciembre de 2013, Sala Contencioso Administrativo, Sección Séptima, (RJ 2013/8238), en su fundamento Cuarto dice, " *La tesis de las partes demandadas merece acogimiento pues es lo cierto que en las prestaciones previstas en dichos artículos son aportaciones económicas del Ayuntamiento que están destinadas a atender determinadas necesidades y no son una mera contraprestación económica del desempeño profesional que se devengue necesariamente y con regularidad periódica; y, por ello, carece de justificación atribuir a estos desembolsos la consideración de "retribuciones" y es más adecuado calificarlas de medidas asistenciales. A lo que cabe añadir que cuando el artículo 60 del Acuerdo regula la Jubilación voluntaria incentivada y lo hace mediante la previsión de una cantidad variable, fijada en función del tiempo que le falte al funcionario para alcanzar la edad de 65 años, que se entregará a quienes decidan jubilarse voluntariamente entre los 60 y 65 años de edad, no contradice los preceptos que cita el Abogado del Estado ya que tampoco cabe hablar de retribución y porque la Disposición Adicional Vigésimo Primera LMRFP habilita a las Corporaciones locales para establecer incentivos a la jubilación anticipada como sistema de racionalización*"

*de sus recursos humanos. (...) Por todo ello debe rechazarse la pretensión que deduce el Abogado del Estado respecto de los artículos 49 (Subvenciones sanitarias-Prestaciones sanitarias), 50 (Subvenciones por nupcialidad o unión de hecho, natalidad o adopción), 51 (Ayudas por sepelio, incineración), 52 (Subvenciones por discapacidad), 53 (Becas de orfandad por fallecimiento de personal en activo), 54 (Seguros), 56 (Ayuda para guardia y custodia de mayores), 58 (Matrículas) y 60 (Jubilación anticipada) del Acuerdo Laboral para el Personal Funcionario”.*

Si bien la Sentencia de 2018, en su fundamento Cuarto, a propósito de la Sentencia de 2013 dice que *“Ahora bien, en esta ocasión la Sección Séptima de esta Sala se pronunció en los términos que acabamos de recordar sobre diversas medidas, de muy diferente naturaleza. Una era la ayuda a la jubilación anticipada pero no hace una consideración separada para ella sino que los razonamientos anteriores se refieren, conjuntamente, a extremos como vacaciones, licencias y permisos, prestaciones sanitarias, supuestos de incapacidad, ayudas para sepelio o incineración, discapacidades, becas de orfandad, seguros, ayudas para guardida y custodia de mayores y matrículas. Es decir, esta sentencia alude a una variada gama de supuestos y razona en términos generales sobre todos ellos sin detenerse en la consideración individualizada de cada uno”.*

Volviendo a la Sentencia del Tribunal Supremo de 2013: *“la Disposición Adicional Vigésimo Primera de la LMRFP habilita a las Corporaciones locales para establecer incentivos a la jubilación anticipada como sistema de racionalización de sus recursos humanos.”*

Y de nuevo la Sentencia n.º 459/2018 *“El escrito de interposición se extiende sobre la regulación de la jubilación de los funcionarios locales y sobre la posibilidad de que lo hagan anticipadamente en las condiciones establecidas legalmente. También alude a la previsión de premios de jubilación por la disposición adicional n.º 21 de la Ley 30/1984, añadida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, y destaca que solamente cabe contemplarlos a título excepcional en el marco de un programa de racionalización o adecuación de recursos humanos en función de las necesidades de la corporación. Y nada de esto sucede, nos dice, en el caso del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos”.*

Por lo que pudiera deducirse que la disposición adicional 21 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), introducida por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de reforma del Régimen Jurídico de la Función Pública y de la Protección por Desempleo, está en vigor, indicando esta disposición que *“Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.”*

Se ha de hacer constar que los denominados “Planes de Empleo” están previstos en el art. 69.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleo Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (TREBEP) bajo la denominación de *“Planes para la ordenación de los recursos humanos”*, donde se puede incluir la jubilación anticipada incentivada en aplicación de la disposición adicional 21 de la LMRFP citada, ya que esta disposición no fue

derogada por el TREBEP, y está en vigor mientras que no se dicten Leyes de función pública y normas reglamentarias de desarrollo que digan otra cosa, y no se oponga al propio TREBEP (Disposición adicional cuarta.2 del TREBEP).

## **II- ANÁLISIS DE VIABILIDAD PARA LA INCLUSIÓN DE LAS AYUDAS POR JUBILACIÓN ANTICIPADA EN EL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA.-**

En este apartado se van a indicar las consideraciones por las que cabría contemplar las ayudas por jubilación anticipada como una política de ordenación de los recursos humanos, a tener en cuenta en la negociación con las organizaciones sindicales en el seno de la Mesa General de Negociación, y que lleve consigo su inclusión en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

### **a) Incidencia en el presupuesto municipal.**

La incidencia en el presupuesto municipal de las ayudas por jubilación anticipada es mínima, toda vez que casi la totalidad de las mismas se abonan con cargo a las economías que generan los salarios de los empleados públicos que deciden voluntariamente jubilarse, ya que estos tienen que estar presupuestados por la totalidad del ejercicio. En concreto para el presente ejercicio 2019, donde se acumulan un gran número de jubilaciones al entrar en vigor el Real Decreto 1497/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales, se ha apreciado que no tiene incremento el presupuesto al tener en cuenta la globalidad de las economías generadas, donde se compensan jubilaciones al principio del ejercicio con otras en fechas más avanzadas y en sus distintas cuantías.

### **b) Incremento de la tasa de reposición de efectivos.**

El artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, contempla el incremento de la tasa de reposición de efectivos en varios supuestos y sectores, lo que permite el rejuvenecimiento de las plantillas.

### **c) La legislación de Seguridad Social y la jubilación anticipada.**

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, contempla la jubilación anticipada voluntaria a partir de los 63 años, aplicable a los empleados públicos locales al estar dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

También se ha de tener en cuenta el Real Decreto 338/2008, de 14 de marzo, por el que se establece al coeficiente reductor en la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.

Como asimismo el Real Decreto 1497/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades locales que integran la administración local.

### **d) El Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo**

Las ayudas por jubilación anticipada previstas en el artículo 25.c del vigente Acuerdo de Condiciones de Trabajo, y 28.c del Convenio Colectivo, aprobados en Mesa General de Negociación de fecha 11 de abril de 2019, y por Junta de Gobierno Municipal de fecha 26 de abril de 2019, contempla que puedan ser traspasadas al Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

### **e) El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cartagena**

El Ayuntamiento de Cartagena cuenta con un Plan de Ordenación de Recursos Humanos publicado en el BORM nº 134 de fecha 13 de junio de 2018, donde entre sus objetivos se contiene:

- La adecuación de la dotación de recursos humanos del Ayuntamiento para dar respuesta a las necesidades en la prestación de servicios a la ciudadanía.
- El equilibrio entre la creación de empleo, la promoción de personal y su renovación y estabilidad.

Los cuales se llevarían a cabo mediante la planificación de recursos humanos, teniendo en cuenta las ofertas de empleo y otras acciones sobre la estructuración del empleo público.

Asimismo, la inclusión de las ayudas por jubilación anticipada en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, produciría los siguientes beneficios:

#### **Para el Ayuntamiento de Cartagena:**

- El Ayuntamiento no tendría que incrementar su plantilla, ya que los funcionarios pasarían a la situación de jubilación. Con lo cual sus plazas quedan vacantes y pasa a ser la Seguridad Social la que se hace cargo del abono de esa pensión de jubilación.
- El Ayuntamiento cubre dichas plazas sin incremento de plantilla y con menor coste económico, ya que los funcionarios de nuevo ingreso no llevan mochilas personales como puede ser trienios, complementos personales etc.
- El Ayuntamiento pueden con este sistema regular su plantilla a las necesidades del momento, es decir pueden cubrir las plazas vacantes o amortizarlas. Ello produce una adecuación constante de la plantilla a las necesidades reales del municipio.

#### **Para la ciudadanía:**

El ciudadano también sale beneficiado con la incentivación de la jubilación anticipada, ya que dispondría de plantillas jóvenes y mejor preparadas. Además de tener un menor coste en impuestos indirectos para poder mantener las plantillas de personal.

#### **Para el Empleo en general:**

Otros de los importantes beneficios que conllevaría la incentivación de la jubilación anticipada, es que la renovación constante de la plantilla funcional va a crear empleo de calidad, es decir empleo público.

### **CONCLUSIONES**

**Primera.-** La reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, interpretando la legislación vigente en la materia, permite que las ayudas por jubilación anticipada puedan ser incluidas en el vigente Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cartagena, al amparo del artículo 69.2 del TREBEP, en relación con la disposición adicional 21 de la Ley 30/1984 LMRFP.

**Segunda.-** Que tal medida no ocasionaría un incremento del capítulo I, ya que estas ayudas se abonarían principalmente con las economías que generan los funcionarios que se jubilan al estar presupuestados por todo el año.

**Tercera.-** Que la legislación vigente en materia de Seguridad Social contempla varios supuestos de jubilación anticipada aplicables a los funcionarios de los Ayuntamientos, en base a su inclusión en el Régimen General.

**Cuarta.-** Que se han detectado los beneficios que supondría el establecimiento de estas medidas en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, las cuales se favorecen por la tendencia de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, que contempla el incremento de la tasa de reposición de efectivos en varios supuestos y sectores. Medidas que tendrán que ser negociadas en el seno de la Mesa General de Negociación de conformidad con el artículo 37 del TREBEP.

En virtud de todo lo anterior, de conformidad con el artículo 127 del Texto Refundido de la Ley de Bases de Régimen Local, y del Acuerdo de Junta de Gobierno Local, de Delegación de Competencias, de fecha diecisiete de octubre de 2018, se eleva la siguiente propuesta a la Junta de Gobierno Local:

**Primero.-** Dejar sin efecto lo previsto en el artículo 25.c del Acuerdo de Condiciones de Trabajo y 28.c del Convenio Colectivo, según lo acordado en Mesa General de Negociación de 11 de abril de 2019, y aprobados por Junta de Gobierno Local de fecha 28 de abril de 2019, en lo relativo a las ayudas por jubilación anticipada.

**Segundo.-** Aprobar la inclusión de una nueva fase en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Cartagena, denominada **Fase VIII Ayudas por Jubilación Anticipada como una política de ordenación de recursos humanos**, cuyo texto se adjunta a la presente propuesta, pasando las Conclusiones a denominarse Fase IX.

No obstante, la Junta de Gobierno resolverá lo que mejor proceda.

En Cartagena, a 16 de abril de 2019.—El Concejal Delegado del Área de Función Pública, Hacienda y Calidad de Vida, Manuel Mora Quinto.

**Anexo****VIII) AYUDAS POR JUBILACIÓN ANTICIPADA COMO UNA POLÍTICA DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

A los funcionarios con menos de 65 años de edad, y más de 10 años de antigüedad anteriores al hecho causante de la jubilación voluntaria que reúnan los requisitos de acuerdo con lo previsto en el Régimen General de la Seguridad Social, y que causen baja voluntaria por jubilación, se les indemnizará por una sola vez, con las cantidades que se indican, para cada una de las edades que se detallan.

<b>59 AÑOS</b>			
40.000 euros			
<b>60 AÑOS</b>			
1	2	3	4
60 años	60 y 3 meses	60 y 6 meses	60 y 9 meses
40.000,00 €	38.337,50 €	36.675,00 €	35.012,00 €
<b>61 AÑOS</b>			
1	2	3	4
61 años	61 y 3 meses	61 y 6 meses	61 y 9 meses
33.350,00 €	31.012,00 €	28.675,00 €	26.337,00 €
<b>62 AÑOS</b>			
1	2	3	4
62 años	62 y 3 meses	62 y 6 meses	62 y 9 meses
24.000,00 €			
<b>63 AÑOS</b>			
1	2	3	4
63 años	63 y 3 meses	63 y 6 meses	63 y 9 meses
24.000,00 €	23.000,00 €	22.000,00 €	21.000,00 €
<b>64 AÑOS</b>			
1	2	3	4
64 años	64 y 3 meses	64 y 6 meses	64 y 9 meses
20.000,00 €	15.000,00 €	10.000,00 €	5.000,00 €